

豊栄さわやか老人福祉センター
北区豊栄健康センター
指定管理者募集要項

令和 7 年 8 月

新潟市北区健康福祉課

目 次

1	施設の概要	・ ・ ・ ・ ・	1
2	施設管理に関する法令等	・ ・ ・ ・ ・	2
3	業務内容（詳細は業務仕様書参照）	・ ・ ・ ・ ・	2
4	指定予定期間	・ ・ ・ ・ ・	2
5	指定管理料（委託料）の取り扱い	・ ・ ・ ・ ・	2
6	申請資格	・ ・ ・ ・ ・	3
7	提出書類	・ ・ ・ ・ ・	4
8	評価項目（選定基準）	・ ・ ・ ・ ・	5
9	説明会と質疑について	・ ・ ・ ・ ・	6
10	指定管理者候補者の選定審査方法	・ ・ ・ ・ ・	7
11	協定の締結	・ ・ ・ ・ ・	8
12	賠償責任と保険加入	・ ・ ・ ・ ・	9
13	リスクへの対応	・ ・ ・ ・ ・	9
14	災害発生時の対応	・ ・ ・ ・ ・	11
15	モニタリング	・ ・ ・ ・ ・	11
16	遵守すべき関係法令等	・ ・ ・ ・ ・	12
17	業務引継ぎ	・ ・ ・ ・ ・	13
18	職員通勤用に敷地内駐車場を利用する場合	・ ・ ・ ・ ・	13
19	その他	・ ・ ・ ・ ・	13
20	注意事項	・ ・ ・ ・ ・	13
21	添付資料		

豊栄さわやか老人福祉センター・北区豊栄健康センター 指定管理者募集要項

豊栄さわやか老人福祉センターは、高齢者に対して、相談に応じるとともに、高齢者の健康増進、教養向上及びレクリエーションの為の便宜の供与を目的として設置されています。

北区豊栄健康センターは、市民の健康の保持及び福祉の増進に資するために設置されています。

この、豊栄さわやか老人福祉センターと北区豊栄健康センターの2施設は、一体的に指定管理されています。

このたび、令和8年3月31日で5年間の指定期間が終了するため、次期指定管理者を公募します。

1 施設の概要

- (1) 名 称 豊栄さわやか老人福祉センター

所在地 新潟市北区東栄町1丁目1番35号

延床面積：830.26平方メートル

階 高：鉄筋コンクリート造2階建て

開設時期：平成4年4月1日

施設内容：大広間1及び2 各45畳 「あやめ」・和室「けやき」、憩いのスペース
浴室、脱衣室、トイレ（男女各1）、バリアフリートイレ、湯沸場、相談室、
事務室

平面図：施設概要参照

利用者状況：年間15,000人程度

- (2) 名 称 北区豊栄健康センター（豊栄さわやか老人福祉センターの2階部分）

所在地 新潟市北区東栄町1丁目1番地35号

延床面積：922.42平方メートル

階 高：鉄筋コンクリート造2階建て

開設時期：平成4年4月1日

施設内容：栄養指導室、健康相談室、機能訓練室、会議室、保健指導室、他

平面図：施設概要参照

利用者状況：年間8,000人程度

- (3) 利用時間及び休館日

施 設 名	利 用 時 間	休 館 日
豊栄さわやか老人福祉センター	午前9時から午後4時30分まで (浴室の利用は午前10時から午後4時まで)	A
北区豊栄健康センター	午前8時30分から午後5時30分まで	B

<休館日>

A：1) 日曜日

2) 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日

3) 8月13日から8月15日並びに12月29日から翌年1月3日

B: 1) 日曜日及び土曜日

2) 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日

3) 12月29日から翌年1月3日

※ 市長が施設の管理上特に必要があると認める場合は、臨時に利用時間を変更し、臨時に休館日を定め、又は休館日に開館することができる。

2 施設管理に関する法令等

- ・新潟市老人福祉センター条例
- ・新潟市地域保健福祉センター条例

3 業務内容（詳細は業務仕様書参照）

(1) 豊栄さわやか老人福祉センター

- 1) 施設の管理運営全般に関する事項
- 2) 老人福祉法の規定に基づく事業の企画及び実施に関すること
- 3) 施設の維持管理に関する業務
- 4) その他の業務

上記以外に、新潟市老人福祉センター条例第11条第1項に規定する使用料の徴収事務を委託します。

(2) 北区豊栄健康センター

- 1) 施設の管理運営全般に関する業務
- 2) 健康の増進に関する事業の企画及び実施の業務
- 3) 施設及の維持管理に関する業務
- 4) その他の業務

4 指定予定期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日まで（5年間）

5 指定管理料（委託料）の取り扱い

(1) 指定管理料

1) 豊栄さわやか老人福祉センターの指定管理料（各年度）の上限は、11,100千円（年額）を予定とします。

2) 北区豊栄健康センターの指定管理料（各年度）の上限は、5,310千円（年額）を予定とします。

※応募にあたっては、上限額以内で各年度の収支計画書にて指定管理料を提示してください。なお、市が支払う指定管理料については、応募時の収支計画書に提示されている額ではなく、各年度の提示額を上限として、毎年度、市と指定管理者との協議の上、別途、協定で定めることとします。

また、提示される指定管理料の額は、各年度に必要な経費に対応した提示額としてください。

賃金水準の変動への対応については、提案された人件費のうち、給与等賃金水準の変動により影響を受ける人件費を、賃金水準の変動に応じて見直すことで、2年目以降の指定管理料に反映します。（以下、この仕組みを「賃金水準スライド」と言います。）賃金水準スライドの詳細については、「指定管理者制度における賃金水準スライド方式導入要領」を参照してください。

(2) 経費の支払い

会計年度（4月1日から翌年3月31日まで）ごとに5回に分割して支払います。各年度の上限金額がそのまま指定管理料になるわけではなく、予算の範囲内で協議し決定します。なお、支払い時期や金額、方法等は会計年度ごとに協定にて定めます。

(3) 管理口座

経費及び収入は、団体自体の口座とは別の口座で管理してください。

(4) 新潟市が支払う経費に含まれるもの

人件費

管理費（修繕費、光熱水費、保守管理費等）

事務費

事業費

(5) その他

豊栄さわやか老人福祉センターの利用料は、市の収入となります。

なお、自らが企画・実施する事業（自主事業）の収入等は自らの収入とすることができます。

6 申請資格

1 新潟市内に本社、支社、営業所などを有する法人その他の団体（以下「団体」という。）が応募できます。個人は応募することができません。また、次に該当する団体は応募することはできません。併せて、候補者に選定され、議会の指定を受けるまでの期間において次に該当する場合も、本件応募への参加資格を失います。

(1) 地方自治法施行令第167条の4（昭和22年政令第16号）の規定により、新潟市の一般競争入札等の参加を制限されているもの

(2) 地方自治法第244条の2第11項（昭和22年法律第67号）の規定により、過去に本市又は他の地方公共団体から指定を取り消されてから2年を経過しないもの。なお、令和6年6月1日以前に地方自治法第244条の2第11項の規定により本市又は他の地方公共団体から指定を取り消されている場合は、当該取り消しから5年を経過しない団体。また、令和6年6月1日以降に地方自治法第244条の2第11項の規定により本市又は他の地方公共団体から複数回指定を取り消されている場合は、最後に指定を取り消されてから5年を経過しない団体

(3) 国・新潟県・新潟市に納めるべき税金等を滞納しているもの

(4) 本業務を円滑に遂行できる、安定的かつ健全な財務能力を有しないもの

(5) 指定管理者申請者評価会議の委員が、当該団体の役員等をしているもの

(6) 地方自治法第92条の2（議員の兼業禁止）、第142条（長の兼業禁止）、第166条（副市長の兼業禁止）、第180条の5（委員会の委員及び委員の兼業禁止）の規定に該当するもの

(7) 団体及びその役員等（法人である場合にはその役員、その支店又は営業所の代表者その他これらと同等の責任を有する者を、法人以外の団体である場合には代表者、理事

- その他これらと同等の責任を有する者をいう。以下同じ) が、暴力団(新潟市暴力団排除条例(平成24年新潟市条例第61号)第2条第2号に規定する暴力団をいう。以下同じ。)又は暴力団員(同条第3号に規定する暴力団員をいう。以下同じ。)であるもの
- (8) 暴力団又は暴力団員が経営に実質的に関与しているもの
 - (9) 役員等が、自己、その属する法人その他の団体若しくは第三者の不正の利益を図る目的又は第三者に損害を加える目的をもって、暴力団又は暴力団員を利用しているもの
 - (10) 役員等が、暴力団又は暴力団員に対して資金等を提供し、又は便宜を供与する等直接的又は積極的に暴力団の維持運営に協力し、又は関与しているもの
 - (11) 役員等が、暴力団又は暴力団員と社会的に非難されるべき関係を有するもの

2 グループ(共同事業体)での応募について

- (1) 複数の団体がグループを構成して応募する場合(以下「グループ応募」という。)は、代表団体を定めてください。この場合、代表団体は、新潟市に事業所等を有する団体で、グループにおける責任割合が最大であることが必要です。
- (2) 単独で応募した団体は、グループ応募の構成員となることはできません。
- (3) 同時に複数のグループ応募の構成員となることはできません。
- (4) 代表団体及び構成団体の変更は、原則として認めません。
- (5) 本市及び利用者等に対する責任については、グループの全ての参加団体が負います。

7 提出書類

申請書類は、パンフレット等を除き可能な限りA4版縦にそろえ、糊付け等はせず、左綴り紐綴じ等で製本して、以下の書類を12部(原本1部、コピー11部)提出してください。

- (1) 指定申請書(様式1)
 - ※グループ応募の場合、共同事業体として指定申請書を提出するとともに、共同事業体協定書兼委任状(様式2-1)及び共同事業体連絡先一覧(様式2-2)を提出してください。
- (2) 欠格要件に該当しない旨の誓約書(様式3)
- (3) 指定管理者事業計画書(様式4)
- (4) 当該施設の管理に関する収支計画書(様式5-1・5-2)、収支計画書積算内訳書
- (5) 7(3)の事業計画書及び7(4)の収支計画書の概要版(様式6-1・6-2)
 - ※各々の書類の概要版を、公表できる内容で作成してください。傍聴者への配布や、議会での説明用資料等に使用します。
- (6) 定款、寄附行為、規約等(法人以外の団体にあつては、これらに類する書類)
- (7) 登記簿謄本(法人の場合)
- (8) 暴力団等の排除に関する誓約書兼同意書(様式7)
 - ※提出された名簿は、暴力団排除の観点から新潟県警察本部へ照会します。
- (9) 団体の概要(様式8-1・8-2)、団体の設立趣旨・概要がわかる書類(パンフレット等)
- (10) 当該団体の事業計画書、収支予算書(令和7年度のもの)
- (11) 当該団体の事業報告書、収支決算書(貸借対照表、損益計算書等で令和6年度のもの)
- (12) 国・新潟県・新潟市へ納めるべき税等の納付済を証明する書類
- (13) 公開プレゼンテーション用資料
- (14) 市内に主たる事務所又は事業所を有する中小企業者等であることの確認書(様式9)

8 評価項目（選定基準）

（１）審査における評価項目と配点は次のとおりです。

	評価項目	配点
施設の平等利用の確保	経営理念・経営方針	5
	施設の管理方法	5
施設の効用を最大限に発揮し、管理経費の縮減が図られる	予算の範囲内での適正な執行	5
	稼働率アップへの取り組み	3
	事業計画の具体性・実現性	5
	事業計画の提案内容(自主事業の提案を含む)	4
	要望や苦情に対する対応	5
	管理経費削減の具体的取り組み	5
事業計画に沿った管理を安定して行う能力	従業者の雇用・労働条件	7
	賃金水準スライドの反映方法	3
	環境保護の取り組み	4
	社会貢献活動の取り組み	4
	高齢者への配慮及び利用者へのサービス向上	10
	安全確保や災害発生時の対応	10
	関連法令の遵守・個人情報保護の取り組み	5
	健康センターの安全・衛生管理について	5
	地域及び他の関係機関との連携と啓発	5
	地域経済振興及び雇用確保の取り組み	10

（２）提案内容の主な評価項目

【施設の平等利用の確保】

① 経営理念・経営方針

運営のあたった総合的な基本方針

高齢者福祉・健康福祉に関する事業を行っていくうえでの基本方針

運営業務及び管理業務を行っていくうえでの基本方針

② 施設の管理方法

施設の管理方法が適正かつ的確に行われ、利用者の平等利用が確保される提案となっているか。

【施設の効用を最大限に発揮し、管理経費の縮減が図られるか】

① 予算の範囲内での適正な執行

管理経費縮減の取り組みが具体的に提案されており、実現可能と見込めるか。

【事業計画に沿った管理を安定して行う能力を有しているか】

① 従事者の雇用・労働条件

施設の管理運営に必要な人材・人数が適正に見込まれ、労働関係法令等に抵触す

ることのない雇用・労働条件となっているか。

② 賃金水準スライドの反映方法

賃金水準スライドにより算出された見直し額について、どのように施設従業員に還元していくか。

③ 環境保護の取組み

環境保護（ゴミ減量化、リサイクル、省エネ等）への取組みが図られているか。

④ 社会貢献活動の取組み

地域活動への参加など社会貢献活動の推進に取り組んでいるか。

⑤ 高齢者への配慮及び利用者へのサービス向上

高齢者の心身への配慮や、利用者のニーズ把握に努め、サービス向上に向けた取組みが期待できるか。

⑥ 安全確保・災害時の対応

利用者及び近隣住民の安全確保と、災害時等の対応について具体的に提案されているか。

⑦ 健康センターの安全・衛生管理について

健康センターとの連携を図り、安全・衛生管理に努めるか。

⑧ 地域経済振興及び雇用確保の取組み

新潟市民の雇用確保にどのように取り組むか、再委託や物品調達において、市内の中小企業者への発注・活用にどのように取り組むか。

（３）提案内容によらない評価項目

市内に主たる事業所又は事業所を有する中小企業者等への加点

市内に主たる事業所又は事業所を有する中小企業者及びそれに準ずる法人・団体に対し、提案内容による評価とは別に5点の加点を行います。共同事業体の場合は、市内中小企業者等が代表である共同事業体の場合は5点、代表ではなく構成員に市内中小企業者等が含まれる場合は3点の加点を行います。

9 説明会と質疑について

・スケジュール

項 目	時 期
(1) 説明会への参加申込	令和7年8月4日～8月15日
(2) 説明会の開催	令和7年8月20日
(3) 質疑の受付	令和7年8月21日～8月27日
(4) 質疑の回答	令和7年9月3日
(5) 申請書類の受付	令和7年9月4日～9月11日
(6) 公開プレゼンテーション、ヒアリング	令和7年9月30日
(7) 選定結果の公表	選定後公表
(8) 指定管理者の指定	令和7年12月議会
(9) 指定管理者との協定の締結	令和8年3月
(10) 指定管理業務の開始	令和8年4月1日

(1) 説明会への参加申込受付

1) 応募方法、申請書類、指定管理者の業務等、募集に係る内容の説明会を上記スケジュール(2)のとおり開催します。なお、申請書類は、説明会に参加した団体からのみ受付しますので、応募予定団体は必ず出席してください。

2) 説明会参加申込書(様式10)により、令和7年8月15日(金)午後5時30分までに本要項の最後に記載してある【配布場所、提出場所、問合せ先】宛にファックス又は電子メールでお申込みください。

3) 説明会及び現地施設見学会の開催

日時：令和7年8月20日(水)午後1時30分から

場所：北区豊栄健康センター 2階 会議室

参加人数：各応募団体2名以内とします。

*説明会後、現地施設説明見学会を行います。施設は通常の運営を行っています。参加される方は、利用されている方に迷惑がかからないよう留意ください。

(2) 質疑の受付(説明会に参加した団体からのみ受付します。)

質疑がある場合は、質疑事項提出書(様式11)により、令和7年8月21日(木)から令和7年8月27日(水)午後5時30分までに本要項の最後に記載してある【配布場所、提出場所、問合せ先】宛にファックス又は電子メールで提出してください。*電話によるお問い合わせはできません。

(3) 質疑の回答

令和7年9月3日(水)までに郵送又は電子メールで送付します。

(4) 申請書類の受付(申請書類は、説明会に参加した団体からのみ受付します。)

受付期間：令和7年9月4日(木)～9月11日(木)

午前8時30分から午後5時30分まで

提出方法：本要項の最後に記載してある【配布場所、提出場所、問合せ先】まで持参してください。*持参以外の方法では、受け付けません。

(5) 公開プレゼンテーション、ヒアリング

開催日：令和7年9月30日(火)

*開催時間および開催場所は、後日申請書類を提出した応募者に連絡します。

(6) 選定方法及び結果の公表

評価会議において、非公開により審査します。選定結果は、ヒアリングを受けた応募者へ郵送でお知らせします。また、市ホームページに結果を掲載します。

(7) 指定管理者の指定

議会の議決後に、優先交渉権者を指定管理者として指定します。

(8) 指定管理者との協議及び協定の締結

市は指定管理者と協定締結のための協議を行い、協定を締結します。令和8年4月1日から業務を支障なく行うため、打ち合わせを行います。

10 指定管理者候補者の選定審査方法

(1) 申請書類の確認

申請者から提出された申請書類について、市で確認します。

(2) 選定方法

外部の有識者による評価会議を開催し、申請者による公開プレゼンテーション及び公開ヒアリングを実施します。

プレゼンテーション及びヒアリング終了後、評価会議において上記８で示した評価項目に基づき評価します。評価会議による評価及び意見聴取を基に、市として指定管理者の候補者を選定します。

(3) その他

市議会の議決を経るまでの間に指定管理者に指定することが著しく不適当と認められる事情が生じたときは、指定管理者に指定しないことがあります。

なお、市議会の議決が得られなかった場合及び否決された場合においても、当該施設に係る業務及び準備のために支出した費用等については、一切補償しません。

また、指定管理者が行う施設の管理の適正を期すために本市が行う指示に従わないとき、その他指定管理者による管理を継続することが適当でないと認めるときは、指定管理者の指定を取り消し、若しくは期間を定めて管理業務の全部又は一部の停止を命じることがあります。

11 協定の締結

(1) 基本的な考え方

議会の議決を経て、候補者を指定管理者に指定するとともに、協定を締結します。なお、協定書の発効は令和8年4月1日とします。

(2) 協定内容(予定)

- ・ 目的
- ・ 管理の基本方針
- ・ 用語の定義
- ・ 対象施設
- ・ 指定期間
- ・ 管理業務の範囲
- ・ 市が行う業務の範囲
- ・ 管理業務の実施
- ・ 再委託の禁止
- ・ 権利・義務譲渡の禁止
- ・ 管理施設の改修等
- ・ 緊急時の対応
- ・ 文書管理
- ・ 情報管理
- ・ 情報公開
- ・ 事業計画書
- ・ 事業遂行の記録
- ・ 利用者アンケート
- ・ 事業報告書
- ・ 業務実施状況の確認
- ・ 業務の改善勧告
- ・ 指定の取り消し
- ・ 指定管理料の支払い

- ・ 使用料等の取り扱い
- ・ 印鑑の届出、徴収事務委託証の提示
- ・ 損害賠償等
- ・ 第三者への賠償
- ・ 保険
- ・ リスク分担
- ・ 不可抗力発生時の対応等
- ・ 公の施設の災害時の利用
- ・ 暴力団等の排除
- ・ 障がい等を理由とする差別の禁止
- ・ 業務の引継ぎ等
- ・ 原状復帰義務
- ・ 備品
- ・ 消耗品
- ・ 備品等の扱い
- ・ 協定の変更
- ・ 本業務の範囲外の業務
- ・ 解釈
- ・ 疑義についての協議
- ・ 裁判管轄
- ・ その他

(3) その他

市は、指定管理者の指定を取り消した場合、第2順位の交渉権者と協議を行うことがあります。

12 賠償責任と保険加入

指定管理者の責めに帰すべき事由により損害が生じた場合は、指定管理者に損害賠償義務が生じることから、原則として指定管理者は、施設利用者等の身体・財物に対する損害賠償責任保険へ加入してください。

13 リスクへの対応

指定期間内における主なリスク負担については、次の表の負担区分を前提とし、これ以外のリスクに関する対応については、別途協議で定めるものとする。

種類	内容	リスク負担者	
		新潟市	指定管理者
物価変動	物価変動による経費の増大又は減少		○
賃金水準	賃金水準の変動による人件費の増大又は減少	○	

種類	内容	リスク負担者	
		新潟市	指定管理者
金利変動	金利変動による経費の増大又は減少		○
税制・法制改正	施設の管理運営に直接関係する制度改正等による経費の増大または減少 (例：施設の法定点検の回数増)	○	
	上記以外の改正等による経費の増大または減少		○
その他の制度改正	指定管理者制度に直接関係する条例、規則の改正その他の制度変更等による経費の増大又は減少	○	
	上記以外の条例、規則等の改正その他の制度変更等による経費の増大又は減少		○
資金調達	資金調達ができなくなったことによる管理業務の中断等		○
施設・設備の損傷等	経年劣化によるもので小規模（1件につき10万円（消費税及び地方消費税含む）未満）なもの		○
	経年劣化によるもので上記以外のもの	○	
	指定管理者の管理上における瑕疵及び指定管理者の責めに帰すべき事由によるもの		○
	第三者の行為で相手方が特定できないもののうち小規模（1件につき10万円（消費税及び地方消費税含む）未満）なもの		○
	第三者の行為で相手方が特定できないもので上記以外のもの	○	
資料等の棄損等	指定管理者としての注意義務を怠ったことによるもの		○
	第三者の行為で相手方が特定できないもののうち小規模なもの		○
	第三者の行為で相手方が特定できないもので上記以外のもの	○	

種類	内容	リスク負担者	
		新潟市	指定管理者
不可抗力	地震、暴風、豪雨、洪水、火災、暴動等、指定管理者の責めに帰すことのできない自然的現象又は人為的な行為による業務の変更、中止、休業等による損失	○	
	上記のうち、指定管理者が実施する自主事業に対する損失	市と指定管理者で協議	
管理運営上の事故等に伴う損害賠償	施設管理上の瑕疵による事故又は指定管理者の責めに帰すべき行為により利用者に損害を与えた場合		○
	騒音、振動、悪臭など管理運営上において周辺住民の生活環境を阻害し損害を与えた場合		○
事業終了時の費用	指定管理業務の期間が終了した場合又は期間途中における業務を廃止した場合における事業者の撤収費用		○

注 この表に定める事項で疑義がある場合又は表に定める事項以外の不測のリスクが生じた場合は、市と指定管理者協議の上、リスク分担を決定する。

14 災害発生時の対応

施設において、緊急事態が発生した場合は、利用者及び近隣住民の安全確保を最優先とし、被害、損害を最小限に抑えるため、事前に危機管理マニュアルを作成し、日常的に避難誘導訓練等の対応を行ってください。

また、公の施設は災害発生時において、避難所やボランティア活動拠点、物資集配拠点等として極めて重要な役割を担うことが想定されるため、開設準備等の初動対応も含め対応を求める可能性があります。なお、避難所等の開設に伴う費用負担は、別途協議します。

15 モニタリング

(1) 事業報告書の提出

指定管理者は事業報告（月次、年間等）を作成し、市に提出します。書式は、市と指定管理者で協議の上、定めるものとします。

(2) アンケート等の実施

指定管理者は、施設利用者の利便性の向上等を図る観点から、アンケート等により、施設利用者の意見、苦情等を聴取し、その結果及び業務改善への反映状況について市に報告するものとします。

(3) 市が行うモニタリングに関する事項（目標管理型評価書等）

市は、指定期間中に、業務内容、成果を把握し、市民サービスの向上に努めるため、指定管理業務について、目標管理型評価書によるモニタリングを行います。評価項目・評価指標は、業務仕様書別紙1のとおりですが、指定後、協議により、毎年度の評価項目と評価指標を指定締結の際に定めます。

なお、業務遂行状況の確認と評価の実施後、指定管理者の業務が業務仕様書等に定められた基準を満たしていないと判断した場合、市は指定管理者が必要な改善措置を講じるよう、通知や是正勧告を行います。それでも改善が見られない場合、指定を取り消すことがあります。また、雇用・労働条件については、従事者の労働意欲に影響を与え、市民サービスの低下につながることも懸念されることから、労働実態調査を実施し、実態を把握します。

指定管理者は適正な労働環境が維持できるよう努めるものとします。

16 遵守すべき関係法令等

(1) 豊栄さわやか老人福祉センター

- 1) 地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）
- 2) 老人福祉法（昭和 38 年法律第 133 号）
- 3) 老人福祉法による老人福祉センターの設置及び運営について（昭和 52 年厚生省社会局長通知）
- 4) 新潟市老人福祉センター条例（平成 16 年新潟市条例第 96 号）
- 5) 新潟市老人福祉センター条例施行規則（平成 17 年新潟市規則第 70 号）
- 6) 個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号）
- 7) 新潟市暴力団排除条例（平成 24 年新潟市条例第 61 号）
- 8) 労働関係法令
 - 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）
 - 労働関係調整法（昭和 21 年法律第 25 号）
 - 最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）
- 9) 新潟市障がいのある人もない人も共に生きるまちづくり条例（平成 27 年新潟市条例第 49 号）
- 10) 新潟県公衆浴場の設置場所の配置及び衛生措置の基準等に関する条例（昭和 51 年新潟県条例第 34 号）
- 11) 公衆浴場における衛生等管理要領等の改正について（平成 15 年厚生労働省健康局長通知）
- 12) レジオネラ症を予防するために必要な措置に関する技術上の指針について（平成 15 年厚生労働省告示第 264 号）
- 13) 循環式浴槽におけるレジオネラ症防止対策マニュアルについて（平成 13 年厚生労働省健康局生活衛生課長通知）
- 14) 施設及び設備の維持保全関係法令（建築基準法、消防法など）
- 15) その他運営に適用される法令

(2) 北区豊栄健康センター

- 1) 地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）
- 2) 新潟市地域保健福祉センター条例（平成 9 年新潟市条例第 40 号）
- 3) 新潟市地域保健福祉センター条例施行規則（平成 10 年新潟市規則第 20 号）

- 4) 個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号）
- 5) 新潟市暴力団排除条例（平成 24 年新潟市条例第 61 号）
- 6) 新潟市障がいのある人もない人も共に生きるまちづくり条例（平成 27 年新潟市条例第 49 号）
- 7) 施設及び設備の維持保全関係法令（建築基準法、消防法など）
- 8) その他運営に適用される法令

17 業務引継ぎ

現指定期間の終了の日までに、現指定管理者が作成する業務引継書等により業務の引継ぎを行います。引継ぎに関しては、市が立ち会い、引継ぎの完了を示す書面を取り交わします。引継日は、市が現指定管理者と調整し、別途連絡します。

なお、指定管理終了時には、次期指定管理者に対して、円滑かつ支障なく、業務を遂行できるよう、同様に業務の引継ぎを行うものとします。

18 職員通勤用に敷地内駐車場を利用する場合

指定管理者業務に従事する者に、近隣に駐車場が無いなど施設敷地内の駐車場をやむを得ず利用させる場合は、行政財産使用許可の手続きを指定管理者が行う必要があります。施設敷地内の駐車場を利用する場合は、その旨申し出てください。なお、行政財産使用許可に伴う使用料は指定管理者負担とします。

19 その他

- (1) 指定管理者の責めに帰すべき事由により、業務の継続が困難になった場合、市は指定を取り消すことができるものとします。その場合、市に生じた損害は、指定管理者が賠償するものとします。
- (2) 不可抗力等、市及び指定管理者双方の責めに帰すことができない事由により、業務の継続が困難となった場合は、事業継続の可否について協議するものとします。

20 注意事項

応募者は、申請書の提出をもって、本要項の記載事項を承諾したものとみなします。

- (1) 応募に関して必要となる一切の費用は、応募者の負担とします。なお、議会の議決を得られず、指定管理者候補者を指定しないこととした場合においても、当該施設に係る業務及び管理の準備のため支出した費用等については、一切補償しません。
- (2) 提出された書類の内容を変更することはできません。（軽微なものを除く。）
- (3) 応募者は、評価会議の委員、本市職員並びに本件関係者に対して、本件応募についての接触を禁じます。
- (4) 応募者一団体に付き、提案は一案とします。
- (5) 応募書類は、理由の如何を問わず返却しません。
- (6) 応募書類は、情報公開請求対象文書となります。
- (7) 市が必要と認める場合は、追加して資料の提出を求めることがあります。
- (8) 応募者の提出する書類の著作権は、応募者に帰属します。本市は応募者の提出書類の全部又は一部を無償使用できるものとします。
- (9) 応募書類の内容については、必要に応じ関係機関へ照会する場合があります。
- (10) 選定結果の公表に際して、応募者名及び採点結果を公表します。

- (11) 書類提出後に応募を辞退する場合は、辞退届（様式12）を提出してください。
- (12) 当施設の管理にあたり、指定管理者が事業所税等の納税義務を負う場合があります。

【配布場所、提出場所、問合せ先】

〒950-3393

新潟市北区東栄町1丁目1番14号

新潟市北区役所 健康福祉課 高齢介護係、健康増進係

電 話 025-387-1325（高齢介護係）

025-387-1340（健康増進係）

ファックス 025-387-1020

E - M a i l kenko.n@city.niigata.lg.jp

豊栄さわやか老人福祉センター・北区豊栄健康センター指定管理者募集

ホームページ

<http://www.city.niigata.lg.jp/kita/torikumi/shitei/oshirase/sawayakasiteikanri.html>

別添

指定管理者制度における賃金水準スライド方式導入要領

令和 6 年 6 月

(最終改訂 令和 7 年 4 月)

新潟市総務部行政経営課

施行・改訂 履歴表

施行・改訂日	改訂内容
令和6年6月	導入要領策定
令和7年4月	対象となる人件費の記載の明確化

【賃金水準スライド方式導入の目的・背景】

指定管理者制度は、多様化する市民ニーズにより効果的、効率的に対応するため、公の施設の管理に民間の能力を活用しつつ、市民サービスの向上を図るとともに、経費の節減等を図ることを目的として、平成 15 年の地方自治法の改正により導入された制度であり、本市としても積極的に活用してきました。

本市の指定管理者制度の運用では、物価変動や最低賃金の変動といった指定期間中に想定されるリスクについては、リスクを最もよく管理することができる者、本来そのリスクを負担すべき者が当該リスクを分担することを基本とし、施設で働く従業員の賃金や業務内容といった労働条件は、指定管理者の責任と裁量の範囲としてきました。そのため、指定期間中の賃金水準の変動に伴う人件費の増減については、あらかじめ指定管理者が想定して応募するものとして、指定管理料を取り扱ってきました。

しかしながら、新潟県における都道府県別最低賃金は、令和 2 年の改正を除き、約 3% の上昇が続いている状況です。

指定管理者は、施設の適切な管理運営を行うべく、利用料金や指定管理料といった収入を管理運営に要する経費に配分を行いますが、人件費の高騰が管理運営に必要な経費配分に影響を与える可能性が考えられます。また、施設で働く職員の対応は、施設の管理運営の向上に寄与している一つと考えられますが、対応によっては、市民サービスの低下を招く可能性もあり、労働意欲が影響している場合が考えられます。

このことから、施設で働く職員の労働環境の向上、施設の適切な管理運営の維持の観点から、雇用労働環境の目安である賃金水準の変動に応じて、2 年目以降の指定管理料を変更する仕組み（以下「賃金水準スライド方式」という。）を導入することとします。

【賃金水準スライド方式について】

（１）制度概要

- ・指定期間 2 年目以降の人件費について、雇用形態別の賃金水準を計る指標を基に算出した変動率を用いて、各年度の見直し額を算出し、翌年度の指定管理料に反映させます。
- ・変動率がプラスになる場合は指定管理料を増額し、マイナスになる場合は減額します。なお、指定期間 1 年目については、選定時の提案において、人件費の変動が見込まれているものとして適用しないこととします。

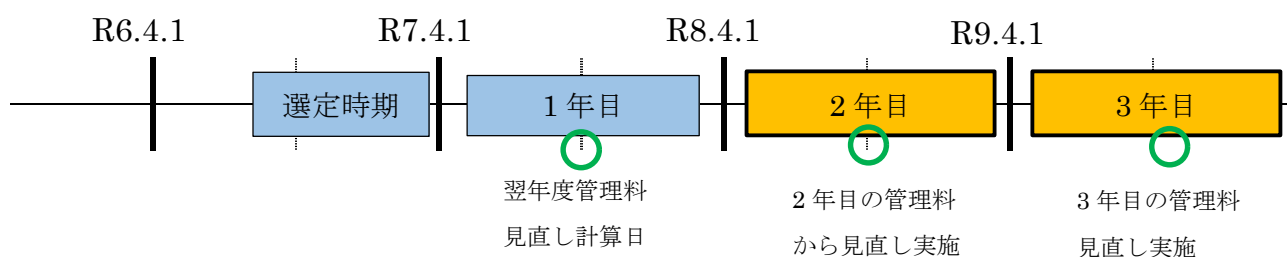
（イメージ）

$$\begin{array}{l} \text{指定管理料増加（減少）額} \\ \text{（見直し額）} \end{array} = \begin{array}{l} \boxed{\text{直接人件費}} \\ \text{（賃金水準変動影響分）} \end{array} \times \begin{array}{l} \boxed{\text{指標変動率}} \\ \text{（市が示す変動率）} \end{array}$$

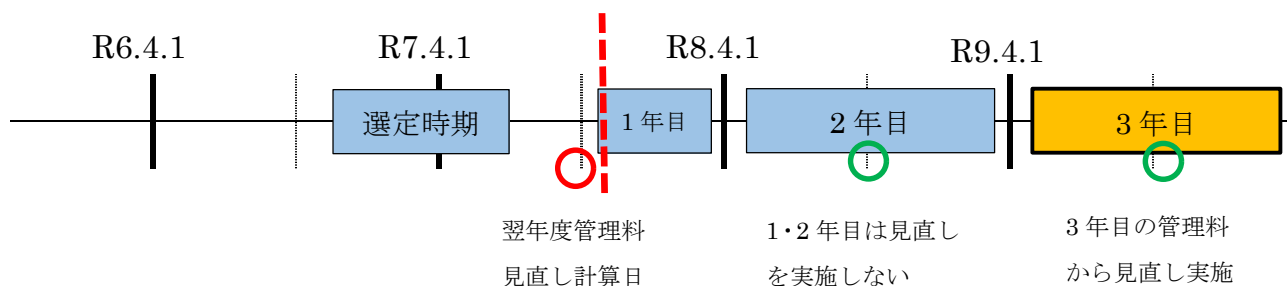
(2) 制度導入対象施設

- ・令和7年4月1日以降に指定期間を開始するすべての指定管理者制度導入施設を、原則、賃金水準スライド方式の導入対象とします。
- ・指定期間の開始が4月1日ではない施設については、見直し計算を行うまでに指定期間が開始している場合は、翌年度の指定管理料から見直し計算の対象とします。
- ・PFI法（民間資金等の活用による公共施設等の整備等の促進に関する法律）に基づく指定管理者制度導入施設については、個別の事業契約に基づくため、行政経営課と協議の上、賃金水準スライド方式の導入を判断することとします。

(通常の見直し反映イメージ：2年目の指定管理料から反映)



(翌年度の管理料見直し計算日後に指定開始する場合：3年目から反映)



(3) 対象となる職員の範囲（従事業務の範囲）

- ・指定管理者から直接雇用されている職員であり、直接指定管理業務に従事する職員を対象とします。
- ・再委託先の職員や人材派遣による職員、直接指定管理業務に従事しない職員は対象としません。

(4) 対象職員の雇用形態による分類

- ・対象となる職員は、雇用形態に応じて以下の区分に分類します。なお、下記の例は、想定される例であり、確定したものではありません。指定管理者の組織体制によって被雇用者の勤務形態は異なるため、実際の雇用状況に応じて適切に判断してください。

①正規雇用職員

- ・指定管理者において正規雇用職員として分類している職員
(例) 契約期間の定めのない職員、フルタイム労働をしている職員、月給制の職員

②臨時・非常勤等職員

- ・指定管理者において正規雇用職員として分類していない職員
(例) 臨時的に雇用された職員、所定労働時間・所定労働日数が正規雇用職員よりも短い職員、時給制の職員

(5) 対象となる人件費

- ①労働基準法第 11 条に規定される賃金のうち、賃金水準の変動による影響を受けるもの(賃金水準の変動により、連動して基本額等が変わるものを想定)。

労働基準法 (抜粋)

第 11 条 この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。

(対象例)

- 給与・賃金、賞与 (期末・勤勉手当)

(対象外例)

- 通勤手当、住宅手当、健康診断費

- ②指定管理者が支払う社会保険料 (賃金水準の変動により、連動して基本額等が変わるものを想定)。

- ・上記例は想定される例として挙げていますが、指定管理者の給与形態等によって、手当等の名称や内容、取扱いは異なるため、指定管理者の取扱状況に応じて適切に判断してください。
- ・自主事業に費やす人件費については、自主事業が指定管理者の責任と経費負担で実施されるものであることから、自主事業のみ担当する職員の人件費は対象外とします。

(6) 賃金水準スライド方式の変動率

- ・賃金水準スライド方式に用いる変動率は雇用形態ごとに次の変動率を用います。

①正規雇用職員

- ・新潟市人事委員会が公表する民間給与実態調査における「民間の給与(月例給)」×(「12か月分」+「特例給の支給割合」)を前年度の同式と比較して算出した変動率

$$\text{変動率} = \frac{\{X \text{ 年度月例給} \times (12 + X \text{ 年度特例給割合})\} - \{(X-1) \text{ 年度月例給} \times (12 + (X-1) \text{ 年度特例給割合})\}}{\{(X-1) \text{ 年度月例給} \times (12 + (X-1) \text{ 年度特例給割合})\}} \times 100$$

②臨時・非常勤等職員

- ・新潟労働局が公表する新潟県最低賃金の額を前年度と比較して算出した変動率

$$\text{変動率} = \frac{X \text{ 年度新潟県最低賃金} - (X-1) \text{ 年度新潟県最低賃金}}{(X-1) \text{ 年度新潟県最低賃金}} \times 100$$

※変動率はともに小数点第3位を四捨五入します。

(7) 賃金水準スライド方式により算出された見直し額の取扱い

- ・賃金水準スライド方式により算出された見直し額(以下「賃金水準スライド額」という。)については、賃金水準スライド方式の導入趣旨を踏まえ、対象となる職員の人件費に充てるものとします。なお、職員への支払時期や方法等、実務上の取扱いについては、指定管理者の裁量によるものとします。ただし、人件費への充当が確認されない場合、改善指導の対象となることがあります。

(8) 賃金水準スライド方式の変動率がマイナスとなった場合の取扱い

- ・賃金水準スライド方式で用いる変動率は、雇用労働環境の目安となる指標を用いて算出しているため、社会情勢の変動に応じてマイナスとなる場合があります。変動率がマイナスとなった場合には、賃金水準スライド額もマイナスとなり、指定管理料を減額します。
- ・指定管理料を当初から支出していない場合や、減額する額が指定管理料を上回る場合は、納付金として市に納付するものとします。参考例は以下のとおりです。

	1 年目	2 年目	3 年目	4 年目	5 年目	計
累積負担	—	135	272	412	556	1,375
対前年比	—	+135	+137	+140	+144	—

< パターン②：賃金水準が上昇し、その後下降する場合 >

指定管理料のみで管理運営を行っている施設

【設定例】

提案書に記載する賃金水準スライド対象人件費を、正規職員、臨時・非常勤職員ともに、5年間、同額で記載した場合を想定。人件費全体は10,000千円。賃金水準スライド対象人件費8,500千円及び対象外人件費1,500千円（5年間同額）。変動率の想定は下記のとおり

提案書（別記様式1）の記載：

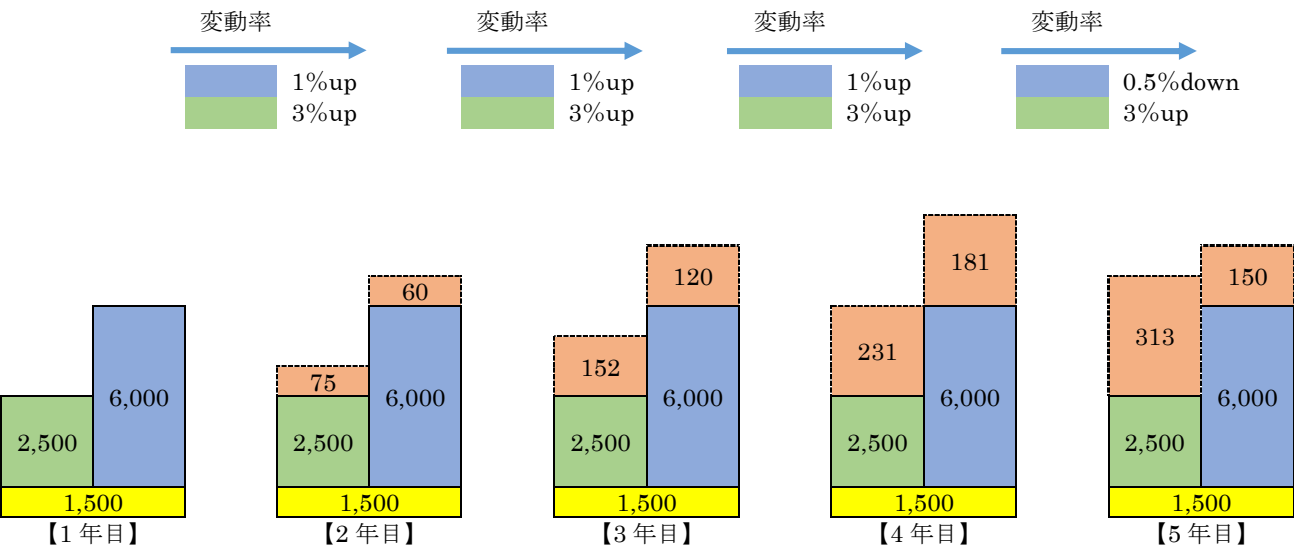
雇用形態	賃金水準スライド対象人件費				
	(1年目)	(2年目)	(3年目)	(4年目)	(5年目)
正規雇用職員	6,000	6,000	6,000	6,000	6,000
臨時・非常勤等職員	2,500	2,500	2,500	2,500	2,500

臨時・非常勤等職員：

正規職員：

賃金変動影響なし分：賃金水準スライド対象外人件費（通勤手当等1,500千円／年）

賃金変動に伴い増（減）額される金額



指定管理料増減額 = 提案書記載の対象人件費 × (1+変動率) ※累積変動率 - 提案書記載の対象人件費

年目	雇用形態	増減額
1		なし
2	正規職員	6,000 (2年目対象人件費) × 1.01 - 6,000 (2年目対象人件費) = 60
	臨時・非常勤	2,500 (2年目対象人件費) × 1.03 - 2,500 (2年目対象人件費) = 75
3	正規職員	6,000 (3年目対象人件費) × 1.01 × 1.01 - 6,000 (3年目対象人件費) = 120
	臨時・非常勤	2,500 (3年目対象人件費) × 1.03 × 1.03 - 2,500 (3年目対象人件費) = 152
4	正規職員	6,000 (4年目対象人件費) × 1.01 × 1.01 × 1.01 - 6,000 (4年目対象人件費) = 181
	臨時・非常勤	2,500 (4年目対象人件費) × 1.03 × 1.03 × 1.03 - 2,500 (4年目対象人件費) = 231
5	正規職員	6,000 (5年目対象人件費) × 1.01 × 1.01 × 1.01 × 0.995 - 6,000 (5年目対象人件費) = 150
	臨時・非常勤	2,500 (5年目対象人件費) × 1.03 × 1.03 × 1.03 × 1.03 - 2,500 (5年目対象人件費) = 313

市が負担する賃金上昇分（指定管理料増減額）（千円）

	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	計
累積負担	—	135	272	412	463	1,282
対前年比	—	+135	+137	+140	+51	—

< パターン③：賃金水準が上昇、下降し、指定管理料がマイナスとなる場合 >

指定管理料と利用料金で管理運営を行っていて、ほぼ利用料金で賄っている施設

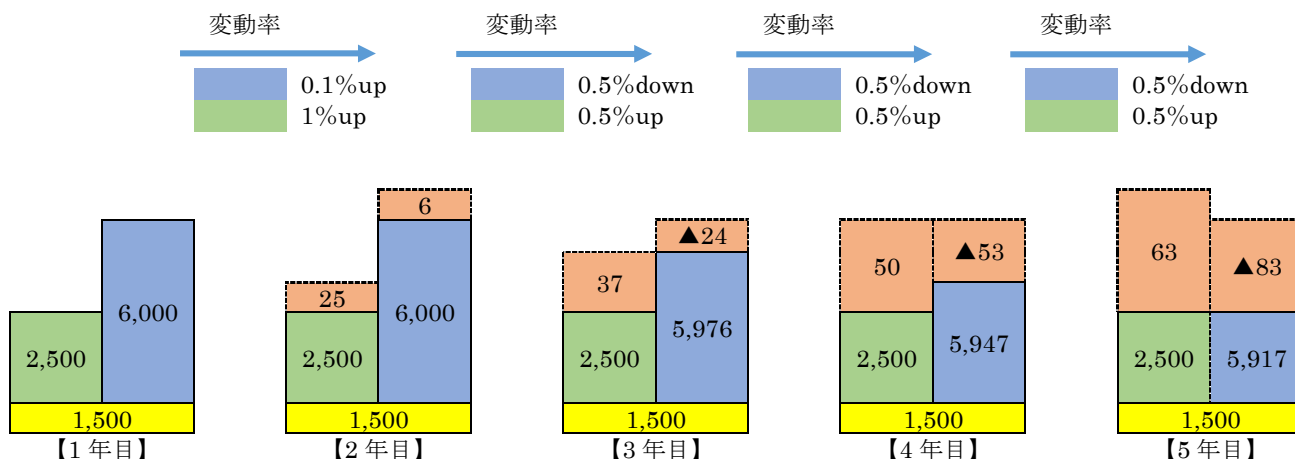
【設定例】

提案書に記載する賃金水準スライド対象人件費を、正規職員、臨時・非常勤職員ともに、5年間、同額で記載した場合を想定。人件費全体は10,000千円。賃金水準スライド対象人件費8,500千円及び対象外人件費1,500千円（5年間同額）。変動率の想定は下記のとおり

提案書（別記様式1）の記載：

雇用形態	賃金水準スライド対象人件費				
	(1年目)	(2年目)	(3年目)	(4年目)	(5年目)
正規雇用職員	6,000	6,000	6,000	6,000	6,000
臨時・非常勤等職員	2,500	2,500	2,500	2,500	2,500

臨時・非常勤等職員：	
正規職員：	
賃金変動影響なし分：賃金水準スライド対象外人件費（通勤手当等1,500千円／年）	
賃金変動に伴い増（減）額される金額	



指定管理料増減額 = 提案書記載の対象人件費 × (1 + 変動率) ※累積変動率 - 提案書記載の対象人件費

年目	雇用形態	増減額
1		なし
2	正規職員	6,000 (2年目対象人件費) × 1.001 - 6,000 (2年目対象人件費) = 6
	臨時・非常勤	2,500 (2年目対象人件費) × 1.01 - 2,500 (2年目対象人件費) = 25
3	正規職員	6,000 (3年目対象人件費) × 1.01 × 0.995 - 6,000 (3年目対象人件費) = ▲24
	臨時・非常勤	2,500 (3年目対象人件費) × 1.01 × 1.005 - 2,500 (3年目対象人件費) = 37
4	正規職員	6,000 (4年目対象人件費) × 1.001 × 0.995 × 0.995 - 6,000 (4年目対象人件費) = ▲53
	臨時・非常勤	2,500 (4年目対象人件費) × 1.01 × 1.005 × 1.005 - 2,500 (4年目対象人件費) = 50
5	正規職員	6,000 (5年目対象人件費) × 1.001 × 0.995 × 0.995 × 0.995 - 6,000 (5年目対象人件費) = ▲83
	臨時・非常勤	2,500 (5年目対象人件費) × 1.01 × 1.005 × 1.005 × 1.005 - 2,500 (5年目対象人件費) = 63

市が負担する賃金上昇分（指定管理料増減額）（千円）

	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	計
累積負担	—	31	13	▲3	▲20	21
対前年比	—	+31	▲18	▲16	▲17	—

※変動率によっては指定管理料を減額することになりますが、減額しきれなかった場合において、市が支出する指定管理料はゼロとなり、指定管理者から減額しきれなかった分を市に納付金として納付するものとします。

【賃金水準スライド方式の運用スケジュール】

賃金水準スライド方式の運用に係る標準的なスケジュールは以下のとおりです。

段階	時期	市・申請者の対応	
選定年度	6月～8月	市	募集要項（申請要項）に賃金水準スライド方式の適用を記載 賃金水準スライド対象人件費提案書の提出依頼（他の申請書類と同様）
		指	指定申請の際に賃金水準スライド対象人件費提案書の提出
	9月～12月	市	1年目指定管理料予算要求 指定管理者の指定
	1月～3月	市 指	基本協定書に賃金水準スライド方式の規定を明記 1年目指定管理料確定⇒4月から1年目指定管理開始
見直し 計算年度	9月～12月	市	（都道府県別最低賃金等指標の公表） 賃金水準スライド対象人件費提案書と変動率による次年度に反映する賃金水準スライド額の積算及び次年度に反映する賃金水準スライド額の通知
		市	次年度指定管理料予算要求（賃金水準スライド額含む）
	1月～3月	市	次年度指定管理料の賃金水準スライド額の反映状況確認 （年度）協定書に賃金水準スライド額を反映 賃金水準スライド額の職員賃金への反映を指定管理者に依頼
見直し 反映年度	4月～3月	市	指定管理料の支払い 月次報告等モニタリングの機会を通して、実態を確認
見直し 反映翌年度	4月～5月	市	賃金水準スライド額の人件費反映状況の調査の実施
		指	賃金水準スライド額の人件費反映状況の調査の回答

※見直し計算年度、反映年度、反映翌年度の作業は、指定期間中並行することもあるため、手続等遺漏の無いようにしてください。また、指定期間最終年度は次年度指定管理料の反映作業はありません。なお指定期間終了後にも最終年度分の「賃金水準スライド額の人件費への反映状況に関する調査票」（別記様式3）の提出は必要となります。

< 賃金水準スライド方式の運用フロー >

Step1: 選定年度

○6月～8月

- ・指定管理者を募集する際に、募集要項を作成・公表しますが、募集要項には、対象となる人件費について「賃金水準スライド方式」を導入し、指定管理料が増減する場合があることや、市に納付金を納付する場合があることを明記します。また、「賃金水準スライド額」を算定するための「賃金水準スライド対象人件費提案書」（別記様式1）（以下「賃金スライド提案書」といいます。）を他の申請書類とともに用意します。
- ・「賃金水準スライド方式」の導入は、公募、非公募にかかわらず導入するため、非公募施設においても、指定管理者候補団体に確実に伝える必要があります。
- ・申請団体からは、他の申請書類と併せて、「賃金スライド提案書」（別記様式1）の提出を受けます。その際、収支計画書に記載されている人件費と齟齬が生じていないか確認し

てください。

- ・提出を受けた「賃金スライド提案書」(別記様式 1) は、制度の運用状況を把握するため、行政経営課に提出することとします(今後の支出見込等の把握にも活用します)。
- ※「賃金スライド提案書」(別記様式 1) に記載された人件費は、指定期間を通して賃金水準スライドを適用する基礎額になります。

○9 月～12 月

- ・指定管理者申請者評価会議を経て、指定管理者候補者を選定し、議会に指定議案を提案します。
 - ・収支計画書等を基に必要な指定管理料の予算要求を行います。
- ※従前の選定作業と変更はありません。

○1 月～3 月

- ・指定議案が可決されれば、指定管理者を指定します。
- ・指定管理 1 年目の事業計画、収支計画等を確認し、詳細項目を協議の上、協定を締結します。その際、基本協定書に「賃金水準スライド方式」を導入していることを明記します(施設によっては、基本協定書と年度協定書を合わせている場合もあります)

Step2: 見直し計算年度(指定管理 1 年目を想定)

○9 月～12 月

- ・雇用形態別の賃金水準を計る指標が公表された後、行政経営課にて変動率を算出し、施設所管課及び予算査定課に連絡します。
- ・施設所管課は、提出された「賃金スライド提案書」(別記様式 1) と変動率を用いて次年度に反映する賃金水準スライド額を積算し、予算査定課に連絡するとともに、指定管理者に通知します(別記様式 2: 賃金水準スライド額が 0 円となった場合は増減なしの通知を、マイナスとなった場合は減額の通知を行います)。
- ・施設所管課は、次年度指定管理料の予算要求に際し、積算した賃金水準スライド額を加味して予算要求を行います。

○1 月～3 月

- ・施設所管課は、次年度指定管理料の査定結果に積算した賃金水準スライド額が反映されているか確認します。
- ・施設所管課は、指定管理者と交わす年度協定書(基本協定書と一体型の場合もあります)に賃金水準スライド額を反映させます。
- ・施設所管課は、指定管理者に対して賃金水準スライド額の職員賃金への反映を依頼します。

Step3: 見直し反映年度(指定管理 2 年目を想定)

○4 月～3 月

- ・施設所管課は、協定書に基づき指定管理料を支払い、月次報告等モニタリングの機会を

通じて実態を確認します。

Step4: 見直し反映翌年度（指定管理3年目を想定）

○4月～5月

- ・施設所管課は、賃金水準スライド額の人件費への反映状況について、指定管理者に対し実態調査を行います（別記様式3）。
- ・指定管理者は、施設所管課が実施する実態調査に応じ、状況報告を行います。

【その他注意事項】

- ・指定期間中における職員の臨時的増員や年度途中の人員構成の一時的な変更に伴う人件費の変動については、指定管理者の負担とします。そのため、この場合において「賃金スライド提案書」（別記様式1）記載の対象人件費は変更しないものとします。
- ・一方で、複数年度にわたり、恒常的かつ大幅な職員構成等の変更が生じる場合は、合理的な範囲において、協議により「賃金スライド提案書」（別記様式1）の記載内容を変更することができるものとします。この場合において、指定管理者は、施設所管課の見直し計算が行われるまでに協議の申入れを行うこととします。
- ・市側の事情により指定期間中に管理運営業務の前提が変更となり、恒常的かつ大幅な職員構成等の変更が生じる場合も同様に協議の申入れ対象とします。
- ・賃金水準スライド額の人件費への反映状況に関する調査について、実態をより詳細に把握するため、指定管理者は、賃金台帳等必要な資料の提出依頼に協力するものとします。

賃金水準スライド対象人件費提案書

(あて先) 新潟市長

法人・団体名: _____

法人・団体所在地: _____

代 表 者 名: _____

〇〇施設の指定管理を受託するにあたり、賃金水準スライドの対象となる人件費について、以下のとおり提案します。

1. 対象人件費 (円)

雇用形態	賃金水準スライド対象人件費				
	〇年度 (1 年目)	〇+1 年度 (2 年目)	〇+2 年度 (3 年目)	〇+3 年度 (4 年目)	〇+4 年度 (5 年目)
正規雇用職員					
臨時・非常勤等職員					

2. 雇用配置 (予定) 人数

年度 雇用形態	〇年度 (1 年目)	〇+1 年度 (2 年目)	〇+2 年度 (3 年目)	〇+3 年度 (4 年目)	〇+4 年度 (5 年目)
正規雇用職員					
臨時・非常勤等職員					

【記入にあたり】

- ・「対象人件費」では、雇用形態別に対象となる人件費を記入してください。
- ・対象となる人件費は、賃金水準の変動を受けるものが対象となりますので、賃金水準の変動を受けない手当等は除外してください。(例：通勤手当、住宅手当など)
- ・雇用配置 (予定) 人数欄には、指定期間中における雇用予定人数を記入してください。
- ・収支計画上の人件費や指定管理料総額と齟齬が生じないように注意してください。
- ・本提案書記載の人件費、雇用配置 (予定) 人数について、指定管理開始後に実態と著しい乖離が見られる場合は、改善指導の対象となる場合があります。

新 ○ ○ 第 ○ 号
○ ○ 年 ○ 月 ○ 日

(指定管理者)

様

新潟市長 ○○ ○○
(担 当 : ○ ○ 課)

賃金水準スライドによる○+1 年度における指定管理料の増減額について（通知）

賃金水準スライドに用いる変動率及び当該変動率による○+1 年度の指定管理料の増減額について、下記のとおり決定しましたので通知します。

年間事業計画書等の作成にあたり、適切に反映していただきますようお願いいたします。

記

1. ○年度に公表された賃金水準の変動率

雇用形態	変動率 (%)
正規雇用職員	
臨時・非常勤等職員	

2. 賃金水準スライドによる○+1 年度の指定管理料増減額

_____円 ※減額の場合は▲表示

3. 賃金水準スライドによる指定管理料増減額の算出方法

指定管理料増減額 = 対象人件費 × (1+変動率) ※累積変動率 - 対象人件費
(100 円未満切り捨て)

【注意事項】

- ・賃金水準スライドによる指定管理料増減額を含む指定管理料については、○+1 年度予算の議決後、予算の範囲内で決定します。

【参考：賃金水準スライドによる指定管理料増減額】

※正は正規雇用職員、臨は臨時・非常勤等職員を指す。

変動率は%であり、各年度とも1を加えている。

■○+1 年度： 円（正： 円 臨： 円）

$$\text{正} = \frac{\text{○+1 年度 対象人件費}}{\text{○+1 年度 対象人件費}} \times \frac{\text{○年度 変動率}}{\text{○年度 変動率}} - \frac{\text{○+1 年度 対象人件費}}{\text{○+1 年度 対象人件費}}$$

$$\text{臨} = \frac{\text{○+1 年度 対象人件費}}{\text{○+1 年度 対象人件費}} \times \frac{\text{○年度 変動率}}{\text{○年度 変動率}} - \frac{\text{○+1 年度 対象人件費}}{\text{○+1 年度 対象人件費}}$$

■○+2 年度： 円（正： 円 臨： 円）

$$\text{正} = \frac{\text{○+2 年度 対象人件費}}{\text{○+2 年度 対象人件費}} \times \frac{\text{○年度 変動率}}{\text{○年度 変動率}} \times \frac{\text{○+1 年度 変動率}}{\text{○+1 年度 変動率}} - \frac{\text{○+2 年度 対象人件費}}{\text{○+2 年度 対象人件費}}$$

$$\text{臨} = \frac{\text{○+2 年度 対象人件費}}{\text{○+2 年度 対象人件費}} \times \frac{\text{○年度 変動率}}{\text{○年度 変動率}} \times \frac{\text{○+1 年度 変動率}}{\text{○+1 年度 変動率}} - \frac{\text{○+2 年度 対象人件費}}{\text{○+2 年度 対象人件費}}$$

■○+3 年度： 円（正： 円 臨： 円）

$$\text{正} = \frac{\text{○+3 年度 対象人件費}}{\text{○+3 年度 対象人件費}} \times \frac{\text{○年度 変動率}}{\text{○年度 変動率}} \times \frac{\text{○+1 年度 変動率}}{\text{○+1 年度 変動率}} \times \frac{\text{○+2 年度 変動率}}{\text{○+2 年度 変動率}} - \frac{\text{○+3 年度 対象人件費}}{\text{○+3 年度 対象人件費}}$$

$$\text{臨} = \frac{\text{○+3 年度 対象人件費}}{\text{○+3 年度 対象人件費}} \times \frac{\text{○年度 変動率}}{\text{○年度 変動率}} \times \frac{\text{○+1 年度 変動率}}{\text{○+1 年度 変動率}} \times \frac{\text{○+2 年度 変動率}}{\text{○+2 年度 変動率}} - \frac{\text{○+3 年度 対象人件費}}{\text{○+3 年度 対象人件費}}$$

■○+4 年度： 円（正： 円 臨： 円）

$$\text{正} = \frac{\text{○+4 年度 対象人件費}}{\text{○+4 年度 対象人件費}} \times \frac{\text{○年度 変動率}}{\text{○年度 変動率}} \times \frac{\text{○+1 年度 変動率}}{\text{○+1 年度 変動率}} \times \frac{\text{○+2 年度 変動率}}{\text{○+2 年度 変動率}} \times \frac{\text{○+3 年度 変動率}}{\text{○+3 年度 変動率}} - \frac{\text{○+4 年度 対象人件費}}{\text{○+4 年度 対象人件費}}$$

$$\text{臨} = \frac{\text{○+4 年度 対象人件費}}{\text{○+4 年度 対象人件費}} \times \frac{\text{○年度 変動率}}{\text{○年度 変動率}} \times \frac{\text{○+1 年度 変動率}}{\text{○+1 年度 変動率}} \times \frac{\text{○+2 年度 変動率}}{\text{○+2 年度 変動率}} \times \frac{\text{○+3 年度 変動率}}{\text{○+3 年度 変動率}} - \frac{\text{○+4 年度 対象人件費}}{\text{○+4 年度 対象人件費}}$$

賃金水準スライド額の人件費への反映状況に関する調査票

下記設問についてお答えください。設問中□がある場合は、該当するものを□から■もしくは☑に変更してください。

1. 指定管理者情報

施設名等を記入してください。

施設名： _____
 指定管理者名： _____
 代表者名： _____
 記入者名： _____

2. 賃金水準スライド額の反映状況

(1) 賃金水準スライド額を人件費に活用（反映）しましたか

□ 活用（反映）した ⇒ (2) へ

□ 活用（反映）していない ⇒ (3) へ

(2) 賃金水準スライド額を人件費に活用（反映）した場合、どのように実施しましたか

□ 賃金水準スライド額を原資として、月例給、時給のベースアップを実施した

平均改定金額はいくらですか

⇒ 月例単価 平均 _____ 円 から 平均 _____ 円 へ改定
 時給単価 平均 _____ 円 から 平均 _____ 円 へ改定

□ 団体独自の月例給、時給のベースアップに加え、賃金水準スライド額を原資として更にベースアップを実施した

平均改定金額は追加分含めていくらですか

⇒ 月例単価 平均 _____ 円 から 平均 _____ 円 へ改定
 時給単価 平均 _____ 円 から 平均 _____ 円 へ改定

□ 賃金水準スライド額を原資として一時金（特別賞与等）支給を実施した

平均いくら増額しましたか

⇒ 正規職員 平均 _____ 円
 臨時・非常勤職員 平均 _____ 円

□ その他（下記にその内容を記入してください）

(3) 賃金水準スライド額を人件費に活用（反映）していない場合、その理由を記入して

ください。

3. 施設職員への周知状況

(1) 指定管理業務に従事する職員に対して、賃金水準スライド方式が適用されていることを周知していますか

- ☐ 労働条件通知書など文書で提示している
- ☐ 職場内掲示板等を活用して周知している
- ☐ 口頭で伝えている
- ☐ 周知していない⇒(2)へ

(2) 賃金水準スライド方式の適用を職員に周知していない理由を記入してください。

4. 賃金水準スライド方式の効果的活用について

賃金水準スライド方式の運用や賃金水準スライド額の反映について効果的な手法があれば記入してください。(任意)

調査票記入は以上になります。ありがとうございました。

記入内容は、今後の運用方法の検討に活用し、統計的に処理しますが、特定の施設が分からないように配慮します。

また、記入内容について確認させていただく場合や実態をより詳細に把握するためサンプル調査を行う場合がありますので、その際にご協力のほどお願いします。